

Bundesinstitut für Berufsbildung



**Ulrich Degen, Renate Neubert
Peter Wordelmann**

Betriebliche Ausbildungs-
gestaltung in der Deutschen
Demokratischen Republik
und der Bundesrepublik
Deutschland - ausgewählte
Aspekte zum Vergleich
der Ausbildungsqualität

—/12518,2

Wissenschaftliche
Diskussionspapiere

Heft 2

W I S S E N S C H A F T L I C H E
D I S K U S S I O N S P A P I E R E

H e f t 2

Ulrich Degen, Renate Neubert, Peter Wordelmann

Betriebliche Ausbildungsgestaltung in der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland - ausgewählte Aspekte zum Vergleich der Ausbildungsqualität



Ulrich Degen und Dr. Peter Wordelmann sind wissenschaftliche Mitarbeiter in Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptabteilung 1, Strukturforschung, Planung und Statistik.

Frau Dr. Renate Neubert ist amtierende stellvertretende Direktorin des Zentralinstituts für Berufsbildung der Deutschen Demokratischen Republik (ZIB), Reinhold - Huhn - Str. 5, 1086 Berlin.

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung Der Generalsekretär

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de: 0035-0041-5

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKÜSSIONSPAPIERE des BiBB werden durch den Generalsekretär herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser. Sie geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Dieser Beitrag erscheint außerdem in leicht gekürzter Fassung in der Zeitschrift des ZIB - "Forschung zur Berufsbildung", 4/1990.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Copyright 1990 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin - Bonn

ISBN 3-88555-406-2
Code-Nr. 13.002

Betriebliche Ausbildungsgestaltung in der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland - ausgewählte Aspekte zum Vergleich der Ausbildungsqualität

I n h a l t

	Seite
1. Einleitung	2
2. Qualitätsrelevante Faktoren der Ausbildungsgestaltung	4
2.1 Ausbildungsplanung	5
2.2 Vollständigkeit der Ausbildung/Kontrolle der Lehrplanerfüllung	10
2.3 Ausbildungspersonal	13
2.4 Lernorte in der Berufsausbildung/ Organisationsformen des berufspraktischen Unterrichts	16
2.5 Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen/ Arten der Berufsausbildungseinrichtungen	20
2.6 Nutzung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz/ Ausbildung in Arbeitskollektiven	22
2.7 Neue Techniken und Umweltschutz	25
3. Schlußbemerkungen	28

1. Einleitung:

Das berufliche Bildungswesen der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) und der Bundesrepublik Deutschland (BRD) haben gemeinsame geschichtliche Wurzeln. Auseinanderentwickelt haben sich beide Staaten auf diesem Gebiet mit der Besiegelung der Teilung Deutschlands. Die DDR baute die berufliche Bildung mit z.Z. rund 400.000 Auszubildenden zu einem bedeutenden Teilsektor des DDR-Bildungssystems aus.

Durch die Entwicklungen vom November 1989 befindet sich "das Bildungswesen der DDR ... in einer tiefen Krise, die Bestandteil der politisch-ideologischen, ökonomischen und geistig-kulturellen Krisensituation in unserem Lande ist. Ihre Ursachen sind jedoch nicht nur aus den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abzuleiten, sondern auch wesentlich bedingt durch eine weithin verfehlte Bildungspolitik der zurückliegenden Jahrzehnte"(1).

Diese Krise hat auch vor der beruflichen Bildung nicht halt gemacht; die bisher für eine geregelte Berufsausbildung zuständigen Stellen bzw. Organe sowie die gesamte Organisation des Berufsbildungswesens befinden sich in einer Phase der Umstrukturierung. Aber auch in der BRD wird über die Zukunft des dualen Systems vor allem unter dem Aspekt der zunehmenden Konkurrenz anderer Bildungssystemteile, insbes. des Hochschulsystems diskutiert (2). Von bundesrepublikanischer Seite werden z.Z. Initiativen und Aktivitäten in die DDR hineingetragen, die geeignet sind, langfristige Entwicklungsrichtungen festzulegen. So befürchtet z.B. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), daß durch die Verordnung über die Errichtung von Industrie- und Handelskammern vom 1.3.1990 und der diesen übertragenen Förderung der Berufsbildung und paralleler Entwicklungen im Bereich der Handwerkskammern "... die Interessenvertretung der bundesrepublikanischen Wirtschaft in der DDR wichtige-Weichen erfolgreich gestellt hat" (3).

Da sich diese Entwicklung weitgehend ohne besondere öffentliche Aufmerksamkeit und Kontrolle vollzieht und z.B. durch Fragen der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion oder Joint-Ventures in der Industrie weitgehend in der Hintergrund gedrängt wird, soll hier auf Institutionen und Instrumente des beruflichen Bildungswesens eingegangen werden, die sich während der sozialistischen Phase der Entwicklung der DDR herausgebildet und teilweise so bewährt haben,

(1) Akademie der pädagogischen Wissenschaften, Thesen zur Bildungsreform, Berlin 1989

(2) Vgl. "Bericht über die Aussprache des Hauptausschusses des BIBB über die 'Zukunft des Dualen Systems'" am 27./28.9.1989 in Berlin", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 2/90, S. 32 ff.

(3) Heimann, K./Sauer, J., Bestandsaufnahme und Reformnotwendigkeiten des Bildungssystems in der DDR, IG-Metall, "Beruf und Bildung", Frankfurt/Hain, 4. April 1990, S. 6

daß man über ihre Übernahme in ein gemeinsames Berufsbildungssystem diskutieren kann. Es gibt "... in der sozialen Organisation - Gesundheitswesen, Bildungswesen usw.. - ...doch auch strukturelle Überlegenheiten der DDR, auch wenn sie nicht so richtig zum Vorschein kommen"(4).

In diesem Zusammenhang kann man I.Richter nur zustimmen, der feststellt, daß "wohlmeinende und selbstkritische Menschen ...zur Zeit (meinen), daß dies (die Umstellung des gesamten Rechtssystems der DDR, d.Verf.) nun wirklich einmal ein Anlaß wäre, um zu fragen, ob die gesellschaftlichen Institutionen der Bundesrepublik denn wirklich so wunderbar sind, daß sie auf die DDR einfach übertragen werden sollten"(5).

Der nachfolgende Beitrag will am Beispiel ausgewählter Aspekte der betrieblichen Ausbildungsgestaltung in der DDR und der BRD über einige u.E. wichtige Funktions- und Organisationsformen der beruflichen Bildung vergleichend informieren. Wir wollen damit Diskussionen darüber anregen, was bei Neufassung eines gesamtdeutschen Berufsbildungssystems von b e i d e n deutschen Staaten einzubringen ist. Dabei sollte der "soziale Dialog" (6) nicht nur ein EG-Thema sein, sondern auch die Entwicklung des gesamtdeutschen Berufsbildungssystems prägen.

Der Beitrag soll auch Anregung für eine Ausweitung und Intensivierung der empirischen Forschung in der Berufsausbildung für das Gebiet der DDR sein. Während auf dem Feld der Statistik in der DDR noch ein großer Nachholbedarf besteht, waren in der BRD und in der DDR in den letzten zwanzig Jahren die Forschungs- und Analyseleistungen doch erheblich.

Die Verfasser verstehen ihre Arbeit auch als Bestandsaufnahme künftig gemeinsam zu erforschender Sachverhalte und planen zur Untersuchung der Situation der betrieblichen Ausbildungsgestaltung mittelfristig ein gemeinsames Vorhaben.

(4) Richter, I., Ereignisse und Entwicklungen. Bildungsrecht und Bildungspolitik, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 1/1990, S. 109

(5) Vgl. CEDEFOP (Hg.), Die Rolle der Sozialpartner in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung. Zusammenfassung der Berichte aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Berlin 1989 sowie Rajan, Ä., Vocational Training Scenarios from some member states of the European Community. A synthesis and evaluation report, Berlin 1988

(6) Richter, I., a.a.O

2. Qualitätsrelevante Faktoren der Ausbildungsgestaltung

Für eine qualitativ gute Ausbildung müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein. Nach eigenen Untersuchungen und vorliegenden Forschungsergebnissen beeinflussen die Art und Weise der betrieblichen Ausbildungsplanung, die Vollständigkeit derselben, die Qualität des eingesetzten Ausbildungspersonals, die Nutzung verschiedener Lernorte und Lernmöglichkeiten, die Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule und die Einübung in Neue Techniken und das umweltsensible Umgehen mit Produkten und Arbeitsprozessen die Güte und Zukunftsträchtigkeit einer beruflichen Ausbildung.

Dies gilt für beide deutsche Staaten. Dabei unterscheiden sich jedoch die jeweiligen rechtlichen Grundlagen, die Organisationsformen der Berufsausbildung sowie die konkrete Gestaltung der Durchführung der Ausbildung.

Das bundesrepublikanische Berufsbildungssystem läßt sich zusammenfassend so charakterisieren:

¹¹ - Es ist bezogen auf ein System von anerkannten und geregelten Ausbildungsberufen (z.Z. 378, d.Verf.), die auf den Erwerb möglichst betriebsunspezifischer und möglichst breiter Qualifikationen ausgerichtet sind.

- Regelung und Anerkennung der Ausbildungsberufe erfolgen durch den Staat, aber unter maßgeblicher Mitsprache der Sozialparteien. "Konsensprinzip" hat sich als Qualitätsmerkmal hierfür eingebürgert: Ausbildungsordnungen werden vom Staat - in freiwilliger Selbstbindung - nur dann in Kraft gesetzt, wenn zuvor Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften zu einer Übereinstimmung gefunden haben.

- Die Durchführung der Ausbildung unterliegt Qualitätsstandards und Qualitätskontrollen, so unzureichend sie in vielen Fällen sein mögen.

- Bei der Durchführung der Ausbildung auf betrieblicher Ebene gibt es Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die zur Qualitätssicherung genutzt werden können.

- Das duale System ist eingebunden in ein spezifisches Muster kooperativer industrieller Beziehungen und Interessenwahrnehmung durch die Gewerkschaften"(7).

Ziel der Berufsausbildung in der DDR ist die Ausbildung junger Menschen zu Facharbeitern, die über eine hohe beruflich-fachliche Qualifikation verfügen und den gesellschaftlichen Anforderungen an Disponibilität und Mobilität gerecht werden. Als Grundlage für die Vorbereitung der Jugendlichen auf ein erfolgreiches Arbeitsleben soll dabei stärker als bisher die volle Entfaltung ihrer Indivi-

(7) W. Heidesiann, "Was bietet 'Qualified in Geraany'?".

Das Berufsbildungssystem ebnet den jeweils spezifischen Weg der Entwicklung von Technik, Arbeitsorganisation und industriellen Beziehungen/Eine stete Aufgabe", in: Die Mitbestimmung 2/1990, S. 104-108, S.104

dualität gefördert werden. Die Berufsausbildung der Lehrlinge erfolgt auf der Grundlage von Ausbildungsunterlagen für die einzelnen Berufe, die durch **Berufsfachkommissionen** (Spezialisten aus den jeweiligen Berufen) erarbeitet und durch die, für den jeweiligen Beruf verantwortlichen Organe (Ministerien) für verbindlich erklärt werden. Eine **Ausbildungsunterlage** enthält neben Angaben zum Berufsbild, zu den beruflichen Anforderungen und den Hinweisen zur Organisation der Ausbildung vor allem die Lehrpläne für den theoretischen **und** den berufspraktischen Unterricht und sichert die relativ einheitliche Ausbildung in allen Ausbildungseinrichtungen.

Die in den Ausbildungsunterlagen angestrebte enge Verbindung von theoretischem und berufspraktischem Unterricht kann in der Praxis besonders in Betriebsberufsschulen und Betriebsschulen realisiert werden, da in diesen Ausbildungseinrichtungen sowohl theoretischer als auch berufspraktischer Unterricht örtlich eng beieinander liegen.

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich sowohl auf die theoretische Ausbildung (Berufsschule) als auch auf die berufspraktische Ausbildung (betriebliche Ausbildung), denn in der DDR werden beide Bestandteile der Ausbildung einheitlich zentral projektiert. Nachfolgend werden unter den gemeinsam für relevant gehaltenen Faktoren einer guten Ausbildung der jeweilige rechtliche Hintergrund, einige grundlegenden **Informationen und Daten** zur Ausbildungs"realität" sowie Problembereiche aus jeweiliger Sicht dargestellt.

2.1 Ausbildungsplanung:

In der DDR wird darauf orientiert, ausgehend von den in den Ausbildungsunterlagen (8) enthaltenen Vorgaben zu Ziel, Umfang und Inhalt der Unterrichtsfächer (theoretischer Unterricht) und Lehrgänge (berufspraktischer Unterricht), eine betriebliche Ausbildungskonzeption zu erarbeiten. Sie enthält den unter den konkreten betrieblichen Bedingungen möglichen und optimalen Ausbildungsverlauf für die Lehrlinge, die dafür erforderlichen personellen und materieÜTtechnischen Anforderungen sowie die durch die Lehrkräfte (Berufsschullehrer und Ausbilder des theoretischen und des berufspraktischen Unterrichts) zu lösenden Planungs- und Vorbereitungsaufgaben. Die **Übersicht 1** (Seite 7) enthält einen Überblick zum Verlauf des gesamten Planungsprozesses. Eine grundlegende Orientierung für die Lehrkräfte für die Vorbereitung auf den Unterricht gibt der Ausbildungsverlauf. Er enthält die zeitliche Abfolge der Unterrichtsfächer und Lehr-

(8) In der DDR gibt es ca. 300 Ausbildungsberufe. 1989 wurden für ca. 250 der Berufe neue Ausbildungsunterlagen erarbeitet, sodaß rund 92% aller Lehrlinge nach neuen Ausbildungsunterlagen ausgebildet werden.

gänge und die sich daraus ergebenden Querverbindungen, die im Unterricht genutzt werden können. Die Übersicht 2 (Seite 8) zeigt am Beispiel künftiger Facharbeiter für elektronische Bauelemente einen solchen Ausbildungsverlauf.

Aufgaben der Lehrkraft bei der Planung und Vorbereitung des berufspraktischen Unterrichts sind nun

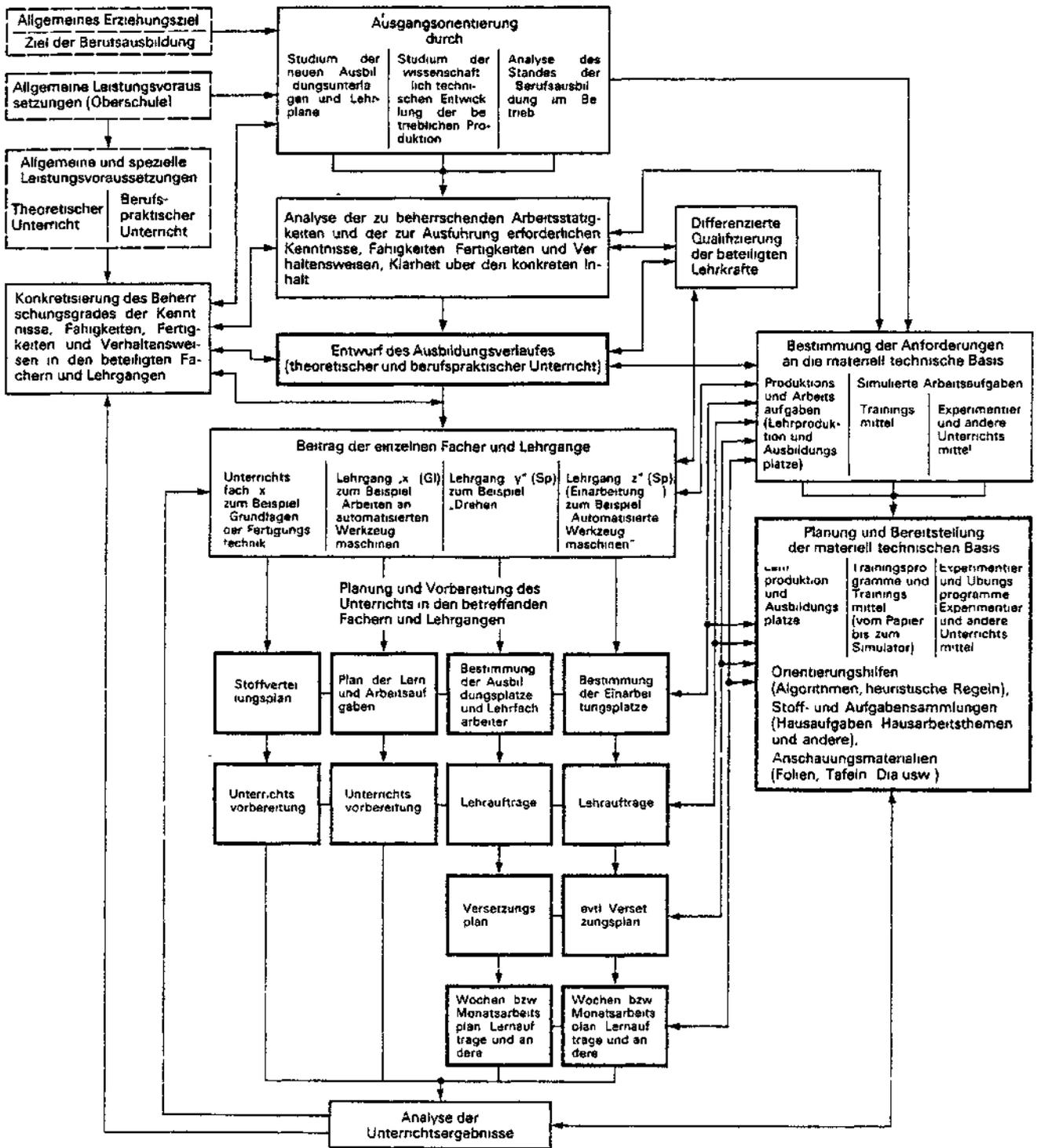
1. Das Aufgliedern der in den Ausbildungsunterlagen vorprojektierten Lehrgänge bzw. Lehrplaneinheiten in geeignete Lernportionen, das Bestimmen ihrer Abfolge sowie ihres Zusammenhangs mit produktiven Aufgaben, mit Ausbildungsplätzen oder Aufgaben unter simulierten Bedingungen. Ergebnis dieser Überlegungen ist ein Plan der Lern- und Arbeitsaufgaben.
2. Das Aufbereiten der einzelnen Lern- und Arbeitsaufgaben (Unterrichtseinheiten) nach Ziel, Inhalt, methodischer Gestaltung, Einsatz von Unterrichtsmitteln u.a.. Das Ergebnis ist die individuelle Unterrichtsvorbereitung der Lehrkraft.

Auf die unterschiedlichen Planungsunterlagen, die in Abhängigkeit von den Organisationsformen des berufspraktischen Unterrichts (Lehrwerkstatt, Simulation und Trainingsbedingungen, Arbeitskollektiv u.a.) erarbeitet werden, kann an dieser Stelle im Detail nicht eingegangen werden (9).

Während von der überwiegenden Mehrheit der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts die erforderlichen Planungsunterlagen erarbeitet werden (Plan der Lern- und Arbeitsaufgaben, Unterrichtsvorbereitung), gibt es noch nicht in allen Betrieben vollständige Ausbildungskonzeptionen. Hier liegen somit noch Reserven für die Gestaltung optimaler Ausbildungsverläufe unter den jeweils konkreten betrieblichen Bedingungen.

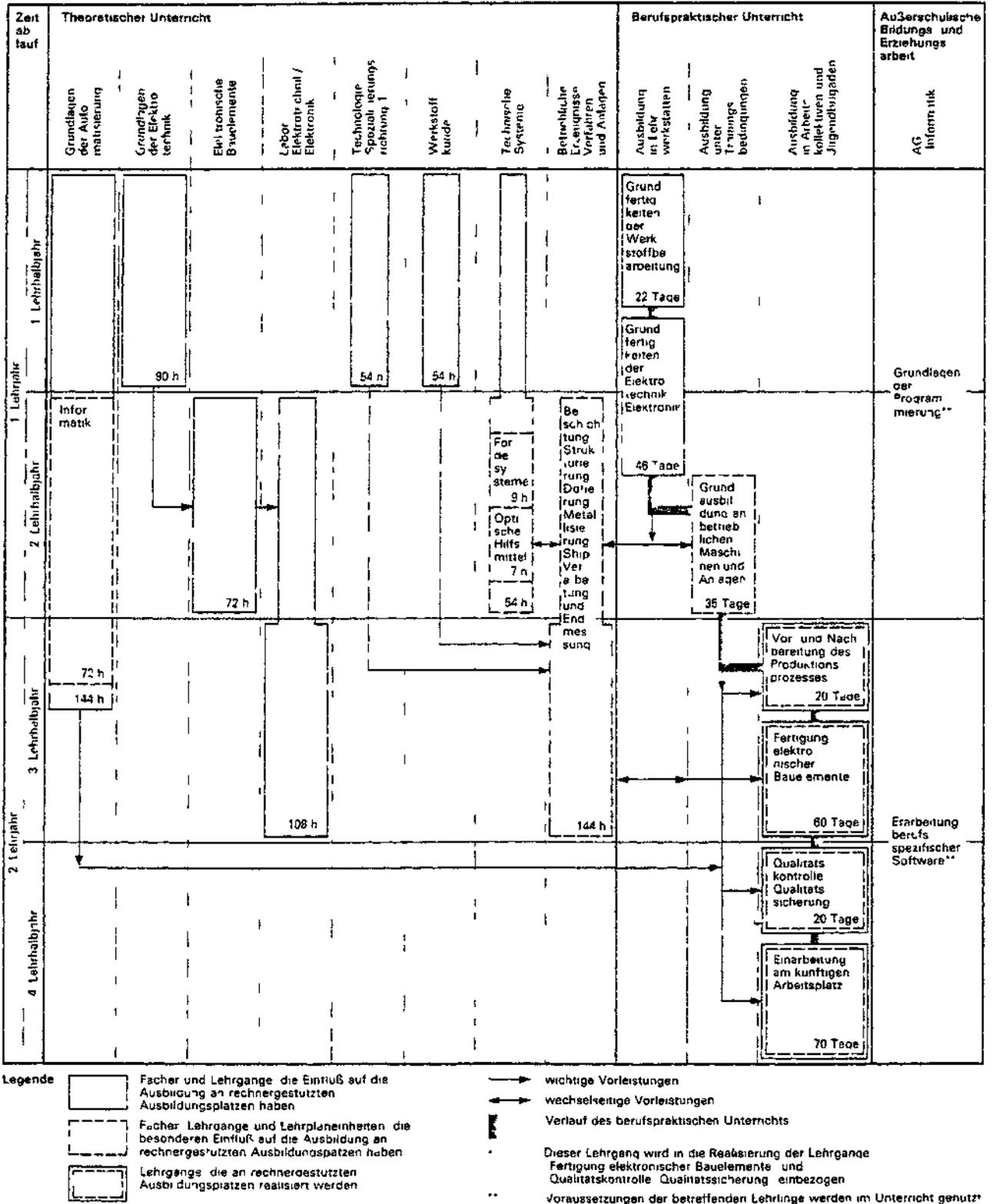
(9) Geuther, E./ Sieion, G./ Weigert, A.: Ratschläge für Unterweisungen und Übungen im berufspraktischen Unterricht, Berlin 1987, Volkseigener Verlag Volk und Wissen

Übersicht 1 (*): Planungsverlauf



(*) Quelle: Geuther, E./ Sieion, G./ Weigert, Ä.: Die Ausbildung von Lehrlingen an und für Schlüsseltechnologien - Untersuchungsergebnisse. In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung 23 (1989) 2, S. 47

Obersicht 2 (*): Ausbildungsverlauf künftiger Facharbeiter für **elektronische Bauelemente, Spezialisierungsrichtung Halbleiter/Mikroelektronik**, die an rechnergestützten Maschinen und Anlagen eingesetzt werden



(*) Quelle: Geuther, E./ Siemon, G./ Weigert, A.:
Die Ausbildung von Lehrlingen an und für Schlüsseltechnologien - Untersuchungsergebnisse. In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung 23 (1989) 2, S. 47

Im dualen System der Berufsausbildung der Bundesrepublik Deutschland ist die Ausbildungsordnung das Hauptinstrument des Verordnungsgebers, um auf die inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Ausbildung einzuwirken. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist der Ausbildungsbetrieb gehalten, anhand des Ausbildungsrahmenplanes einen schriftlichen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Die Ausbildungsordnungen in Form einer Rechtsverordnung (10) verpflichten die Betriebe, die Jugendlichen mit zwischenbetrieblich anerkannten Qualifikationen auszustatten. "Einheitlichkeit der Qualifikationsvermittlung soll es den Betrieben ermöglichen, auch solche Fachkräfte, die sie nicht selbst ausgebildet haben, ohne einen zu hohen Einarbeitungsaufwand effizient einzusetzen"(11).

Der Verordnungsgeber bietet den Ausbildungsbetrieben durch die zeitliche und sachliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes der jeweiligen Ausbildungsordnung einen für die Erstellung des einzelbetrieblichen Ausbildungsplanes verbindlichen Rahmen an.

Da die Produktions- und Arbeitsablaufstrukturen der Betriebe in Handwerk und Industrie äußerst unterschiedlich sein können, kann eine an hohen Qualitätsstandards orientierte Berufsausbildung schlechterdings nur durch einen einzelbetrieblich orientierten Ausbildungsplan realisiert werden. Das ist insofern ein zwingendes Muß, da dem Jugendlichen ein einklagbares Recht auf vollständige Vermittlung der in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegten Qualifikationen zusteht.

Ein solcher schriftlicher Ausbildungsplan müßte eigentlich von jedem Betrieb bei Abschluß eines Ausbildungsvertrages dem Jugendlichen ausgehändigt werden. Eine systematische Berufsausbildung ist nur dann möglich, wenn die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen im Betrieb hinreichend geplant ist. Pläne anderer Stellen können im engeren Sinne lediglich Orientierungshilfen sein; die sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes soll nach dem Willen des Verordnungsgebers der Ausbildungsstätte lediglich das Erstellen eines betrieblichen Ausbildungsplanes erleichtern.

(10) Es kann in der BED in 1990 unter 380 Ausbildungsberufen gewählt werden; ab 1990 sind für 951 aller Auszubildenden neue Ausbildungsordnungen vorhanden, die während der Geltung des Berufsbildungsgesetzes (1969-1990) erarbeitet wurden.

(11) Daim-Rüger/Degen/Grünwald/Lieriann/Seyfried: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung in Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 101, Berlin und Bonn 1988, Seite 41.

Auch nach mehr als zwanzig Jahren Berufsbildungsgesetz gibt es immer noch viele Betriebe, die keinen schriftlichen betriebliche Ausbildungsplan haben (12). Auch für den Klein- und Mittelbetrieb mit nur wenigen Auszubildenden und einem nebenamtlichen Ausbilder - die überwiegende Form der Ausbildung in der Bundesrepublik - ist durch die gestiegenen Anforderungen ein Hineinwachsen in die betriebliche Arbeitsrealität ohne gezielte und planmäßige Vermittlung von Fachkenntnissen und -fertigkeiten nicht mehr denkbar. Daran ändert auch die von Betrieben häufig geltend gemachte "Erfahrung mit der Ausbildung" nichts; die Zielsetzungen der "modernen" Ausbildungsordnungen lassen sich durch Vor- und Nachmachen schon eine ganze Zeit lang nicht mehr realisieren. Und "...die häufig geübte Praxis der zuständigen Stelle, den Ausbildungsbetrieben einen bei der Kammer erstellten 'betrieblichen Ausbildungsplan' für den Abschluß von Ausbildungsverträgen zur Verfügung zu stellen, erscheint nur dann unbedenklich, wenn die betriebliche Arbeitswirklichkeit in allen betroffenen Betrieben die gleiche Spannbreite von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen aufweist. Doch selbst in diesem Falle müßten der potentielle Ausbildungsbetrieb und die zuständige Stelle dies eingehend prüfen" (13).

2.2 Vollständigkeit der Ausbildung/Kontrolle der Lehrplan erfüllung :

Zur Sicherung einer hohen Qualität der Ausbildung gehören in der DDR Analyse und Kontrolle der Bildungs- und Erziehungsarbeit zu den kontinuierlichen Aufgaben der Einrichtungen der Berufsausbildung. Das entscheidende Kriterium ist dabei die Erfüllung der zentralen staatlichen Lehrpläne für den jeweiligen Beruf. Langfristig werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet, wenn für bestimmte Lehrgänge oder Lehrplaneinheiten im berufspraktischen Unterricht in der Betriebsberufsschule oder im Betrieb nicht die erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind. So müssen z.B. einige Einrichtungen, die noch nicht über die erforderliche CNC-Technik verfügen, ihre Lehrlinge in einen anderen Betrieb delegieren, wenn der Lehrplan einen Lehrgang zur Ausbildung an CNC-Technik vorsieht. Vor allem bei der Ausbildung in kleineren Betrieben und im Handwerk spielt die Ausbildungskooperation eine große Rolle, um alle Lehrplanforderungen zu erfüllen.

Eine andere Möglichkeit, die an Bedeutung gewinnt, bietet die Simulation bestimmter Arbeitstätigkeiten. Durch den Einsatz von Com-

(12) "Nach einer im Jahre 1987 von Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten repräsentativen schriftlichen Erhebung in über 4000 Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk haben ... insgesamt 68* der Ausbildungsbetriebe einen eigens für den Betrieb erstellten schriftlichen Ausbildungsplan. (11% IHK- und 54* HwK-Ausbildungsbetriebe.) 1974 lag dieser Wert um 271-Punkte niedriger" (Berufsbildungsbericht 1989, S. 106)

(13) Daim-Rüger u.a., a.a.O., S. 41

putertechnik und geeignete Software, können sich die Lehrlinge das im Lehrplan geforderte Wissen und Können aneignen und bestimmte Tätigkeiten unter simulierten Bedingungen ausführen. Das setzt eine entsprechende materiell-technische Ausstattung voraus. Es ist unter anderem Aufgabe der langfristigen Planung an den betrieblichen Ausbildungseinrichtungen und der Erarbeitung der Ausbildungskonzeption, diese Maßnahmen abzusichern und somit die vollständige Lehrplanerfüllung zu garantieren. In den kontinuierlichen Kontrollen sowohl durch den Direktor der Einrichtung als auch durch die für den Beruf verantwortlichen Stellen (Zentralstellen bei den Ministerien, Räte der Bezirke) ist das ein ständiger Schwerpunkt. Die mit der Kontrolle beauftragten Inspektoren und Fachberater sind zugleich Partner der Lehrkräfte. Sie unterstützen den Erfahrungsaustausch zwischen den Einrichtungen und geben den Lehrkräften unmittelbar Anleitung und Unterstützung.

Bei der Frage nach der Vollständigkeit der Ausbildung spielen in der BRD drei Aspekte eine Rolle: die **Spezialisierung** der ausbildenden Betriebe, ihre **Größe** sowie die **Länge des Zeitraumes**, in dem ein Betrieb Ausbildungserfahrungen gesammelt hat.

Die seit den sechziger Jahren zunehmende **Spezialisierung** der Betriebe in der Bundesrepublik bringt insbesondere auch Probleme in der Ausbildung mit sich. Und zwar dergestalt, daß die Betriebe dadurch nicht mehr immer und in vollem Umfange in der Lage sind, alle in der Ausbildungsordnung verlangten Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Dies ist vor allem in kleineren und mittleren gewerblich-technischen Betrieben, vor allem im Handwerk der Fall. Für sie hat die überbetriebliche Ausbildung ergänzende Funktion zur betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung.

Nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG, § 6 (2) 2) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung "... nach allgemeinen Verwaltungsvorschriften des zuständigen Bundesministers die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu unterstützen". Bisher sind durch ein entsprechendes Schwerpunktprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft mehr als 2 Mrd. DM zur Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten aus öffentlichen Mitteln aufgewendet worden. Damit sind flächendeckend für das gesamte Bundesgebiet mehr als 77.000 überbetriebliche Ausbildungsplätze erstellt worden. Außer Maßnahmen zur überbetrieblichen Ausbildung werden in den meisten ÜBS noch weitere Bildungsmaßnahmen (z.B. Weiterbildungslehrgänge; Neue Technologien; Meisterkurse; Prüfungsvorbereitungskurse, berufsvorbereitende Maßnahmen) angeboten.

In der bereits zitierten Studie des Bundesinstituts zur Qualität der Berufsausbildung konnte gezeigt werden, daß durchschnittlich nur rund sieben Prozent der Ausbildungsbetriebe wegen betrieblicher Besonderheiten Schwierigkeiten mit der Vollständigkeit der Ausbildung hatten; dabei gab es allerdings deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Ausbildungsberufen (14).

(14) Dam-Rüger u.a., a.a.O., s. 43

In dieser Studie konnte ebenfalls gezeigt werden, daß Betriebe der **Größenordnung** "50 und mehr Auszubildende" überdurchschnittlich große Probleme in dieser Beziehung hatten (17%; Durchschnitt bei 9%); ganz offenbar ist es so, daß nicht alle Abteilungen eines größeren Betriebes in gleichem Maße in der Lage sind, alle Jugendlichen sinnvoll und den Vorgaben entsprechend am jeweiligen Einsatzort auszubilden.

Diese Studie ergab weiterhin, daß "altgediente" Ausbildungsbetriebe weit weniger Probleme mit der Vermittlung einer vollständigen Ausbildung hatten, als "Neulinge"; hier hatte insbesondere die Gruppe derjenigen Betriebe erhebliche Probleme, die seit weniger als fünf Jahren ausbildet (17% gaben solche Probleme an). Dabei sehen deutlich mehr Handwerks- als Betriebe der Industrie und des Handels Probleme der vollständigen Stoffvermittlung als Folge von Abstimmungsproblemen mit der Berufsschule an.

Die überbetriebliche Ausbildung dient auch im Falle von Problemen bei der Vollständigkeit der Ausbildung der "Kompensation" von Defiziten; eine vergleichbare inhaltliche Funktion haben andere Formen der arbeitsteiligen Ausbildung, um Defizite bei der Vollständigkeit der Ausbildung zu vermeiden helfen. So haben sich **zweibetriebliche Ausbildungsverbände** mit dem Ziel gebildet, einzelbetriebliche Spezialisierungen zu überwinden und betriebsübergreifende Konzepte der Ausbildung zu offerieren. Dabei "... (besitzen) alle Verbundtypen ... ein gemeinsames Funktionsmerkmal: Die Berufsausbildung wird geteilt zwischen einem Stammbetrieb und kooperierenden Partnerbetrieben. Unterschiedlich ist (lediglich) die Ordnungsstruktur der beteiligten Betriebe..." (15).

(15) Hensge/Meyer/Fischer: Arbeitsteilige Ausbildung im Verbund mehrerer Betriebe. Fallanalytische Aufarbeitung der betrieblichen Verbundpraxis, BzbB, Heft 109, Berlin - Bonn 1989, S. 7

2.3 Ausbildungspersonal

An der Ausbildung der Lehrlinge sind in den Einrichtungen der Berufsausbildung der DDR über 60 000 Lehrkräfte und Erzieher sowie etwa 100 000 Lehrfacharbeiter bzw. Lehrbeauftragte in den Arbeitskollektiven der Betriebe und Einrichtungen beteiligt.

Die **Lehrkräfte für den theoretischen Unterricht** (Berufsschullehrer) bilden die Lehrlinge in den allgemeinbildenden und berufstheoretischen Disziplinen aus. Diese Lehrkräfte erhalten ihre Ausbildung an den Universitäten in einem viereinhalbjährigen Studium und schließen je nach Fachrichtung als Diplomingenieurpädagoge, Diplomökonompädagoge, Diplomagrarpädagoge oder Diplomatgartenbaupädagoge ab.

Für die berufspraktische Ausbildung der Lehrlinge sind die **Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts** (Lehrmeister bzw. Ausbilder) verantwortlich. Ihre Ausbildung erfolgt in einem dreijährigen Studium an Ingenieur- und Fachschulen zum Ingenieurpädagogen oder Ökonompädagogen. Seit 1985 wird an der Technischen Universität Dresden (Bereich E-Technik) eine hochschulmäßige Ausbildung der Lehrkräfte für den berufspraktischen Unterricht erprobt. Alle Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts verfügen damit über eine pädagogische Qualifizierung. Sie sind für etwa acht bis vierzehn Lehrlinge verantwortlich.

Eine der Organisationsformen der berufspraktischen Ausbildung ist die Ausbildung in **Arbeitskollektiven**. Sie verlangt eine enge Zusammenarbeit zwischen **Lehrmeistern, Leitern von Arbeitskollektiven, Lehrbeauftragten bzw. Lehrfacharbeitern** und allen Angehörigen der Arbeitskollektive. **Lehrfacharbeiter** sind Werkstätige, die über eine Facharbeiterqualifikation verfügen, ihre berufliche Tätigkeit dieser Qualifikation entsprechend als Arbeiter oder Angestellte ausüben und in dieser Tätigkeit gleichzeitig an der Bildung und Erziehung von Lehrlingen mitwirken. **Lehrbeauftragte** sind Werkstätige, die wie Lehrfacharbeiter in ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit an der Bildung und Erziehung von Lehrlingen mitwirken, jedoch über eine höhere Qualifikation verfügen. Die Lehrfacharbeiter bzw. Lehrbeauftragten werden auf Vorschlag der Leitung der Arbeitskollektive - in Abstimmung mit den Leitern der Berufsausbildung - durch den Leiter des Betriebes mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung eingesetzt, sie sind in den Arbeitskollektiven anerkannte und beruflich erfahrene Werkstätige.

Die Lehrfacharbeiter sind die unmittelbaren Kontaktpersonen der Lehrlinge in den Arbeitskollektiven. Ohne sie wäre die Berufsausbildung der Lehrlinge in den Arbeitskollektiven nicht möglich. Sie führen die ihnen durch den Lehrmeister und den Leiter des Arbeitskollektivs übertragenen Aufgaben bei der Ausbildung der Lehrlinge zusätzlich zu ihren Arbeitsaufgaben durch (16).

Nach § 6 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Auszubildende (Ausbildungsbetrieb) "...selbst auszubilden oder einen Ausbilder

(16) Vgl. Autorenkollektiv: Ratschläge für Lehrfacharbeiter und Lehrbeauftragte. Berlin 1988 Volkseigener Verlag Volk und Wissen

ausdrücklich damit zu beauftragen." Über die Qualifikation des Auszubildenden sagt das Gesetz, daß "Auszubildende nur ausbilden darf, wer persönlich und fachlich geeignet ist"(BBiG § 20). Fachlich geeignet ist nach dem Gesetz derjenige, der entweder die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzt oder selbst ausbildet oder wiederum einen Ausbilder bestellt, der persönlich und fachlich für die Berufsausbildung geeignet ist (vgl. § 20 (3),(4) BBiG).

Laut Berufsbildungsbericht 1989 waren 1987 etwa 748 000 persönlich und fachlich geeignete Personen in den Ausbildungsbereichen "Industrie und Handel", "Handwerk", "öffentlicher Dienst", "Landwirtschaft", "Freie Berufe", Hauswirtschaft" und "Seeschifffahrt" als Ausbilder bei den zuständigen Stellen (Kammern) registriert. "Die überwiegende Mehrheit der Ausbilder (94%) bildet nebenberuflich im Rahmen ihrer Produktions- und Dienstleistungsfunktionen aus"(17).

Ihre Verantwortung erstreckt sich durchschnittlich auf zwei bis drei Auszubildende, wobei die Ausbilder-Auszubildenden-Relationen je nach Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße sehr unterschiedlich sein können.

Für fast jeden fünften Erwerbstätigen gehören Ausbildungsaufgaben zu seiner Tätigkeit; dabei variieren die Ausbilderanteile sehr stark nach Wirtschaftsbereichen bzw. Stellung im Beruf.

Was die Befähigung dieses Personals angeht, so hatten z.B. 1987 nach der Ausbildereignungsverordnung "gewerbliche Wirtschaft" rund 25 000 die entsprechende Ausbilderprüfung bestanden (rd. 33 % davon waren weibliche Ausbilder); von der Möglichkeit zur Befreiung von der Prüfung hatten zu diesem Zeitpunkt 22 800 Personen Gebrauch gemacht. Insgesamt 82 % der nebenamtlichen Ausbilder sind Absolventen einer betrieblichen Lehre; hinzuzurechnen sind weiterhin Absolventen einer schulischen Berufsausbildung, so daß von lediglich acht Prozent nicht-formal qualifizierten Ausbildern ausgegangen werden kann.

Der Berufsbildungsbericht weist zu Recht auch noch auf diejenigen Ausbilder hin, die neben Lehre und schulischer Berufsausbildung zusätzlich eine Fachschule incl. Meister- und Technikerschule, eine Fachhoch- und Hochschule oder eine Ausbildung als Beamte durchlaufen haben.

Man muß in diesem Zusammenhang berücksichtigen, daß die Ausbildungsbetriebe des Handwerks in der Regel "Meisterbetriebe" sind, in denen der für die Ausbildung zuständige Meister mit der Meisterprüfung seine Befähigung zum Ausbilder (die arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse) nachgewiesen hat.

Die nachfolgend (teilweise) wiedergegebene Übersicht über das Bildungsprofil der nebenamtlichen Ausbilder belegt den hohen Qualifikationsstand dieses Personenkreises.

(17) Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hq.); Berufsbildungsbericht 1989, S. 155

Übersicht über das Bildungsprofil nebenamtlicher Ausbilder
(in Prozent) *

1. Schulabschluß:		2. abgeschlossene Lehre:	
- Hauptschule	54	- insgesamt	82
- Mittlere Reife	30	- eine	78
- FHS-Reife/Abitur	15	- mehrere	4
- kein Abschluß/ keine Angabe	1	- keine Lehre	18
3. Schulische Berufsausbildung:			
- einjährige Berufsfachschule	3	- Andere Fachschulen	5
- mehrjährige Berufsfachschule	14	- Fachhochschule	5
- Schulen für Berufe des Gesundheitswesens	3	- Hochschule/Univer- sität	8
- Beamtenausbildung	6	- Meisterausbildung	11
- Techniker Ausbildung	3		

* Quelle: Berufsbildungsbericht 1989, S.157, Übersicht 93 (teilweise Wiedergabe)

In der Bundesrepublik Deutschland dominiert die Ausbildung in kleineren und mittleren Betrieben; deshalb stehen hauptberufliche Ausbilder nur in den wenigsten Betrieben zur Verfügung.

Bezüglich des Einsatzes hauptberuflicher Ausbilder gilt, daß ihr Einsatz mit der Größe des Betriebes zunimmt (18):

Betriebsgröße	Einsatz von hauptberuflichen Ausbildern - in Prozent - *
bis zu 49	3
50 - 499	17
500 und mehr	52

* Untersuchungseinheit war der Ausbildungsgang

Dabei gibt es nach Branchen und Ausbildungsberufen deutliche Unterschiede (19).

Auch beim Einsatz nebenberuflicher Ausbilder besteht ein solcher Zusammenhang:

Betriebsgröße	Einsatz von nebenberuflichen Ausbildern - in Prozent - *		
	bis 5	6 und mehr	n
1 - 19	90	10	2846
20 - 499	55	45	1979
500 und mehr	37	63	402

* Untersuchungseinheit war der Ausbildungsgang

"...am häufigsten sind in den ... Ausbildungsbetrieben ein bis zwei nebenberufliche Ausbilder anzutreffen (42%)" (20), ... wobei sich der Einsatz dieser auf das Handwerk konzentriert (53%) und im Bereich von Industrie und Handel bei 36% liegt.

Zentraler Lernort ist für das nebenberufliche Ausbildungspersonal der Arbeitsplatz; die Hauptarbeitsfelder der hauptberuflichen Ausbilder sind der innerbetriebliche Zusatzunterricht und die stark systematisierte Lernstätte "Lehrwerkstatt".

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß sich in der Bundesrepublik Deutschland das hauptberufliche Ausbildungspersonal auf einen relativ kleinen Kreis von ausbildenden Betrieben (und die Berufsschullehrer) beschränkt.

2.4. Lernorte in der betrieblichen Berufsausbildung/ Organisationsformen des berufspraktischen Unterrichts

In Abhängigkeit von den Vorgaben im Lehrplan und den jeweiligen konkreten Bedingungen in der Ausbildungseinrichtung wird in der DDR für einen ganzen Lehrgang oder für Teile eines Lehrganges die geeignete Organisationsform des berufspraktischen Unterrichts gewählt. Wichtigstes Kriterium ist dabei wieder die Erfüllung des staatlichen Lehrplanes. In der **Übersicht 3** (Seite 18) sind die Organisationsformen und ihre Merkmale dargestellt.

Jede Ausbildungseinrichtung muß entscheiden, welche Organisationsform unter ihren konkreten Bedingungen und dem jeweiligen Facharbeiterberuf am besten geeignet ist, die Anforderungen des Lehrplanes im entsprechenden Lehrgang zu erfüllen. Kann ein Betrieb einen

(19) ebda.

(20) ebda.

bestimmten Ausbildungsabschnitt (z.B. einzelne Lehrgänge) nicht realisieren, weil die materiell-technischen Voraussetzungen nicht vorhanden sind, so kann er die Lehrlinge in einen anderen Betrieb delegieren. Diese Form der Ausbildungskooperation findet sehr häufig zwischen kleineren und größeren Betrieben Anwendung. Ebenso haben sich Ausbildungszentren, in denen die Lehrlinge aus unterschiedlichen Betrieben ausgebildet werden, vor allem in der berufspraktischen Ausbildung im ersten Lehrjahr bewährt.

Der zentrale Lernort im betrieblichen Teil der Berufsausbildung der BRD ist nach wie vor der Arbeitsplatz. Daneben gibt es eine Reihe weiterer Lernorte, die an Bedeutung gewinnen. Vor allem aufgrund lernorganisatorischer Probleme und der komplexer werdenden Ausbildungsinhalte sind das im innerbetrieblichen Bereich die **Lehrwerkstatt** und der **innerbetriebliche Unterricht**. Die Lehrwerkstatt (incl. Lehrecke, Übungsbüro etc.) ist ein aus dem Arbeitsprozeß ausgelagerter betrieblicher Lernort zur berufspraktischen Unterweisung. Innerbetrieblicher Unterricht wird teilweise zusätzlich von den Betrieben zum Berufsschulunterricht angeboten. Nach § 22 Abs.2 BBiG sind aber auch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte möglich, wenn die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang in dieser vermittelt werden können. In Frage kommen hier die **überbetriebliche Unterweisung**, **externe Kurse** und der **Ausbildungsverbund**. Die überbetriebliche Unterweisung wird i.d.R. in Berufsbildungsstätten durchgeführt (21), die von Kammern, Innungen, Kommunen u.a. getragen werden, während die Auszubildenden in externen Kursen in externen Betrieben oder Einrichtungen theoretisch und/oder berufspraktisch unterwiesen werden. Im Ausbildungsverbund wird arbeitsteilig ausgebildet und dadurch auch technologisch hoch entwickelten Klein- und Mittelbetrieben möglich, ihre Kompetenzen für die Ausbildung zur Verfügung zu stellen (22).

(21) Zu den qualitativen Anforderungen an überbetriebliche Ausbildungsstätten vgl. BiBB (Hg.): Kriterienkatalog zur Beurteilung von Lehrgängen zur überbetrieblichen Ausbildung, Berlin und Bonn, 1979.

(22) Vgl. dazu Heyer, K./Schwiedrzik, B.: Der betriebliche Ausbildungsverbund - Praxis und Rechtsfragen. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 88, Berlin und Bonn, 1987, S. 20 ff,

Übersicht 3 (*): Merkmale der Organisationsformen des berufspraktischen Unterrichts

Organisationsformen Lehr- und Lernbedingungen		A u s b i l d u n g				in Arbeitskollektiven bzw. Jugendbrigaden
		unter Laborbedingungen	unter Trainingsbedingungen	in der Lehrwerkstatt	in Lehrlingsobjekten	
Kollektivform		L e r n k o l l e k t i v (L e h r l i n g s g r u p p e)				Arbeitskollektiv (Facharbeiter u. Lehrling)
Führung durch Lehrkraft		d i r e k t				indirekt
Zielrichtung		erkenntnisfördernd	fertigkeitsfördernd	Herausbildung von Arbeitsfähigkeiten, -fertigkeiten und -erfahrungen		
Grundlagen des Lehrens und Lernens	Aufgabe	simulierte Arbeitsaufgaben		didaktisch aufbereitete Arbeitsaufgaben	reale Arbeitsaufgaben	
	Prozeß	Experiment	Training	Lehrproduktionsprozeß	Arbeitsprozeß	
	Mittel	Experimentier-technik	Trainingsmittel (Modelle)	Arbeitsmittel und -gegenstände (Lehrproduktion)	(Ausbildungsplätze)	
Lernort		Ausbildungseinrichtung oder Betriebsabteilung		Ausbildungseinrichtung (Lehrwerkstatt)	Betriebsabteilung	

(*) Quelle: Autorenkollektiv: Sozialistische Berufsausbildung/ Unterrichtshilfen/Ausrüstungsnormativen/Berufsbildende Literatur. Volk und Wissen Volkseigener Verlag, Berlin 1985, S. 21.

Die Nutzung der genannten Lernorte ist in den Bereichen Industrie und Handel und Handwerk sehr unterschiedlich (23). Während im Handwerk neben dem Arbeitsplatz die überbetriebliche Unterweisung dominiert (1988 nutzten sie 62% der Betriebe), steht im Bereich IHK mit 38% der innerbetriebliche Unterricht im Vordergrund. Die Lehrwerkstatt wird insgesamt von 13% der Betriebe genutzt, externe Kurse bieten 18% an und 7% der Betriebe sind im Ausbildungsverbund (IHK: 9%, HWK: 2%).

Hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung besteht einerseits die Befürchtung, daß angesichts der technologischen Entwicklung der Lernort "Arbeitsplatz" insgesamt an Bedeutung verlieren wird, zugleich aber die verbreitete Auffassung, daß die Qualität des Dualen Systems gerade durch das Lernen in der Ernstsituation des realen Arbeitsvollzuges gekennzeichnet ist (24). Eine Aushöhlung des Dualen Systems durch eine weitere Zunahme der Bedeutung anderer Lernorte als dem Arbeitsplatz ist z.Z. jedenfalls weitgehend unerwünscht. Dem Ausbildungsverbund kann hier eine besondere Rolle zuwachsen, wenn es möglich wäre, einen verbundbeteiligten Betrieb zu finden, der die jeweils geforderten Qualifikationen arbeitsplatznah vermitteln kann (25). Eine Einschätzung der anderen Lernorte durch Auszubildende zeigt durchaus ein positives Bild. Bei einer Befragung des BIBB von Auszubildenden in ausgewählten Berufen in den Bereichen IHK und HWK wurden für die überbetriebliche Ausbildung vor allem der Lernerfolg durch Wiederholung und Vertiefung und die gute Vermittlung durch die Lehrer hervor-gehoben; Kritik wurde praktisch nicht geübt (26).

(23) Vgl. Damm-Rüger u.a., a.a.O., S. 55 ff.

(24) Vgl. dazu Brater, M./Büchele, ü.: Neue Technologien und arbeitsplatzbezogene Ausbildung, in: Koch, R. (Hg.): Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung, Sonderveröffentlichung, BIBB, Berlin und Bonn. 1988, S. 79 ff.

(25) Vgl. dazu Hensge, K./Meyer, K., a.a.O., insbes. S. 77 ff.

(26) Vgl. dazu BIBB-Forschungsprojekt 1.601 ("Sicherung und Steigerung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung"), Ergebnisse einer Erhebung bei ausgewählten Ausbildungsbetrieben in Industrie, Handel und Handwerk; voraussichtliche Veröffentlichung mit ersten Ergebnissen (Kurzfassung), Sonaer 1990.

2.5. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen/ Arten der Berufsausbildungseinrichtungen

Der wichtigste Typ der Berufsausbildungseinrichtungen in der DDR ist die **Betriebsberufsschule**. Darüber hinaus gibt es vor allem in Großbetrieben **Betriebsschulen**. Sie umfassen neben der Berufsausbildung der Lehrlinge auch die Aus- und Weiterbildung der Facharbeiter und Meister sowie den Polytechnischen Unterricht der Oberschüler.

Diese Betriebsschulen haben sich zu wichtigen Zentren der Qualifizierung entwickelt. Sie sind für die Betriebe für die Deckung ihres Bedarfs an qualifizierten Facharbeitern und Meistern von großer Bedeutung.

In der DDR gab es 1989 etwa 330 Betriebsberufsschulen und 380 Betriebsschulen. Sie sind staatliche Bildungseinrichtungen in den Betrieben und realisieren den theoretischen Unterricht in den Unterrichtsräumen und Kabinetten der Berufsschule und den berufspraktischen Unterricht in Lehrwerkstätten, Labor- und Trainingskabinetten.

Die Betriebsberufsschulen und Betriebsschulen nutzen die materiell-technische Basis der Betriebe und die Lehrkräfte und Mitarbeiter der Schulen sind Angehörige des jeweiligen Betriebes.

Ein anderer Typ der Berufsausbildungseinrichtungen ist die **Kommunale Berufsschule**. Sie ist eine staatliche Bildungseinrichtung, die dem jeweiligen Rat des Kreises untersteht. In der DDR gibt es ca. 245 solcher Einrichtungen. Dort erhalten die Lehrlinge aus der Industrie, der Landwirtschaft, aus kaufmännischen und dienstleistenden Bereichen theoretischen Unterricht, deren Betriebe nicht über eine Berufsschule verfügen. Auch die Lehrlinge aus dem genossenschaftlichen und privaten Handwerk erhalten in diesen Schulen den theoretischen Unterricht.

Die berufspraktische Ausbildung findet in den Ausbildungsbetrieben statt. Dort existieren dafür teilweise **Ausbildungsstätten**, die Lehrwerkstätten und Ausbildungsplätze in der Produktion umfassen. Insgesamt gibt es etwa 3.000 solcher Ausbildungsstätten (27).

Für die enge Verbindung von theoretischer und berufspraktischer Ausbildung sind an den Betriebsberufsschulen und Betriebsschulen die besten Voraussetzungen gegeben. Vielfach erfolgen gemeinsame Beratungen der Lehrkräfte der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung zu methodischen und inhaltlichen Fragen. Auch gegenseitige Hospitationen sichern eine gute Information und machen eine Abstimmung der Lehrkräfte mit dem Ziel der bestmöglichen Erfüllung der Lehrpläne möglich.

Der Wechsel zwischen theoretischem und berufspraktischem Unterricht ist in einzelnen Berufen unterschiedlich. Am häufigsten ist der Tageturnus (ein bis zwei Tage pro Woche theoretischer Unterricht) neben dem Wochenturnus (eine Woche theoretischer Unterricht und zwei bis drei Wochen berufspraktischer Unterricht).

(27) Vgl. Rudolph, ».: Die Berufsbildung in der DDE,
Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, 1988.

Im folgenden ist für die BRD nur von den beruflichen Schulen die Rede, die als Teilzeitschulen organisiert sind und im Rahmen einer dreijährigen Berufsschulpflicht neben der Ausbildung im Betrieb besucht werden. Der Unterricht soll in der Regel 12 bis 14 Wochenstunden betragen, wird an einem (54% der Auszubildenden) oder zwei Wochentagen (26% der Auszubildenden) oder im Blockunterricht (17% der Auszubildenden) abgehalten (28). Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 ist die betriebliche Ausbildung bundeseinheitlich geregelt, die Unterrichtsgestaltung in den Berufsschulen unterliegt dagegen den einzelnen Bundesländern. Die Abstimmung der Ausbildungsordnungen des "Bundes mit den Rahmenlehrplänen der Länder für die Berufsschulen erfolgt nach einem Verfahren entsprechend dem "Gemeinsamen Ergebnisprotokoll"¹¹ zwischen Bundesregierung und Kultusministern von 1972 und Beschlüssen des Hauptausschusses des BIBB von 1978/1984. Die Qualität der Berufsausbildung wird allerdings nicht nur durch die formale Abstimmung der Ausbildungsinhalte, sondern auch die konkrete Kooperation der Ausbildungspraxis vor Ort bestimmt.

Im Schuljahr 1988/89 gab es in der BRD 1492 Berufsschulen mit fast 1,7 Mio Schülern. Die durchschnittliche Schülerzahl pro Klasse betrug gut 21 (29). Unterrichtet wurden die Schüler von knapp 40.000 hauptberuflichen Lehrern, davon fast 6.000 Teilzeitbeschäftigten. Die größten Probleme in Bezug auf die Qualität der beruflichen Bildung liegen in der Binnenstruktur der Berufsschulen und ihres Verhältnisses zu den Ausbildungsbetrieben. Zu den internen Problemen sind u.a. der bestehende und sich in Zukunft offenbar noch verschärfende Lehrermangel (30), die Heterogenität der Schüler und die Schwierigkeit, auch in kleineren Berufsschulen das Fachklassenprinzip aufrechtzuerhalten, sowie der Unterrichtsausfall und die Fehlzeiten von Schülern zu nennen. Mit der Unterrichtsqualität sind 45% der Auszubildenden sehr zufrieden, 30% einigermaßen zufrieden, ein Viertel aber sehr unzufrieden (31). Beim Unterrichtsangebot bestehen Defizite aus der Sicht der Auszubildenden vor allem im Bereich Fremdsprachen und Sport (32). Das Verhältnis der Berufsschulen zu den Ausbildungsbetrieben ist durch Informations- und Abstimmungsprobleme gekennzeichnet. Über den Berufsschulstoff sind nur 42% der Ausbildungsbetriebe "gut" bis "sehr gut"

(28) Vgl. Davids, S., Die Berufsschule in Urteil von Auszubildenden und Ausbildern, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 100, BIBB, Berlin und Bonn, 1988, S. 23 ff.

(29) Vgl. "Berufliche Schulen 1988/89", in: Wirtschaft und Statistik, Heft 2/1990, S. 110 ff.

(30) Vgl. z.B.: Der Teilarbeitsmarkt Schule in den neunziger Jahren: Berufliche Schulen, Hax-Traeger-Stiftung, Frankfurt/H., 1989 sowie: "Qualified in Geriany" ist in Gefahr, in "Bildung Konkret", Heft 4/1990

(31) vgl. Davids, S., a.a.O., S. 42

(32) ebda. S. 36

informiert, 40% noch "in etwa" und immerhin 18% "kaum" oder "gar nicht" (33). Je besser ein Betrieb informiert ist, desto zufriedener ist er mit der Berufsschule. Die Integration des Lehrstoffs der Berufsschule in die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz gelingt nach einer Erhebung des BIBB (34) von 1989 nur bei einem Viertel der befragten Auszubildenden fast immer, bei 41% gelegentlich und bei einem Drittel selten oder gar nicht. Die Gründe für die mangelnde Abstimmung werden vor allem in den unterschiedlichen Aufgaben beider Institutionen und darin gesehen, daß der Betrieb nicht genügend Zeit bzw. Personal zur Verfügung hat.

2.6. Nutzung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz/ Ausbildung in Arbeitskollektiven

Es ist das besondere Merkmal der Organisationsform "Ausbildung in Arbeitskollektiven" in der DDR, daß die Lehrlinge unmittelbar in den Produktions- und Arbeitsbereichen des Betriebes an ausgewählten Ausbildungsplätzen, einzeln oder in kleinen Gruppen, unter der Anleitung von Lehrfacharbeitern, die Mitglieder dieser Arbeitskollektive sind, lehrplangerecht und unter realen Produktions- und Arbeitsbedingungen ausgebildet werden. Die Lehrfacharbeiter erhalten zu ihrer Unterstützung vom verantwortlichen Lehrmeister einen Lehrauftrag. Dieser stellt einen auf die jeweiligen Bedingungen präzise abgestimmten Lehrplanteil dar und beinhaltet die Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen, die sich der Lehrling in einem bestimmten Zeitraum unter Anleitung des Lehrfacharbeiters aneignen soll sowie die dazu auszuführenden Arbeitstätigkeiten.

Dem Lehrling übergibt der Lehrmeister einen Lernauftrag, der einerseits das konkrete Ziel für einen bestimmten Ausbildungsplatz kennzeichnet und andererseits Hinweise enthält, wie der Lehrling dieses Ziel erreichen kann. So sind unter anderem vom Lehrling Fragen zu beantworten, die ihn veranlassen, tiefer in ökonomische, technische und technologische Zusammenhänge einzudringen und die dabei gewonnenen Erkenntnisse praktisch umzusetzen. Auch Literaturhinweise zur selbständigen Aneignung der erforderlichen Kenntnisse kann der Lernauftrag enthalten. Neben der Aneignung des erforderlichen beruflich-fachlichen Wissens und Könnens spielt gerade bei der Ausbildung in Arbeitskollektiven das Verhalten im Kollektiv eine große Rolle. Die Lehrlinge sollen lernen, ihre Arbeitstätigkeit selbständig zu planen und zu organisieren und dabei die Möglichkeiten des Kollektivs zu nutzen. Das Einordnen in das

(33) Vgl. BIBB-Forschungsprojekt 1.601; die Ergebnisse stimmen weitgehend mit denen aus den BIBB-Forschungsprojekt 1.059 (Ausbildung und Beruf 1985) überein; vgl. auch Davids, S., a.a.O., S. 45

(34) Vgl. Franke, G./Kleinschnitt, M./Fischer, H.: Ansätze zur Intensivierung des Lernens am Arbeitsplatz, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 90, BIBB, Berlin und Bonn, 1987

Arbeitskollektiv, das Geben und Nehmen von Hilfestellungen ist dabei ebenso wichtig, wie eine offene und kritische Auseinandersetzung und die gemeinsame Suche nach optimalen Lösungen.

Die Ausbildung in Arbeitskollektiven schafft günstige Bedingungen, daß sich die Lehrlinge schon während ihrer Ausbildung umfangreiche berufliche Erfahrungen aneignen können. Besonders in der letzten Phase der Ausbildung (ca. ein Viertel Jahr vor Abschluß), wenn die Lehrlinge sich an ihrem künftigen Arbeitsplatz einarbeiten, werden besonders gute Bedingungen für den Übergang in das Berufsleben geschaffen. Ein Vorteil bestand dabei darin, daß der Ausbildungsbetrieb bereits langfristig (ein halbes Jahr vor Abschluß) einen Arbeitsvertrag mit dem Lehrling abgeschlossen hat.

Die Vorteile der arbeitsplatznahen betrieblichen Ausbildung in der BRD sind nur dann gegeben, wenn diese auch intensive Lernmöglichkeiten für die Zukunft eröffnet (35). Alleiniges Zusehen und Nachvollziehen reicht hier nicht mehr aus. Unter dem Aspekt der Qualität werden vor allem fünf Komplexe angesprochen: die Möglichkeit zur Teamarbeit von Auszubildenden, die Möglichkeit zum selbständigen Austausch und zum selbständigen Aufteilen der Arbeit in Gruppen, die Gelegenheit zur selbständigen Bearbeitung auch schwieriger Aufgaben, die Berücksichtigung des individuellen Lerntempos bei der Übertragung von Arbeiten an Auszubildende und die Art und Weise, wie die Arbeiten ausgewählt werden, die an Auszubildende übertragen werden (36).

40% der Ausbildungsbetriebe bieten ihren Auszubildenden die Möglichkeit, in Gruppen zu arbeiten. Kriterien für die Übertragung schwieriger Arbeiten sind in "jeweils rund zwei Dritteln der Betriebe geeignete Arbeiten und eine entsprechende Fachaufsicht. In jeweils knapp einem Viertel der Betriebe werden nur "gute" Auszubildende bzw. wird nur am Schluß der Ausbildung an schwierige Arbeiten herangeführt. Auf das individuelle Lerntempo wird vor allem in Betrieben mit wenigen Auszubildenden Rücksicht genommen.

In dem Maße, in dem sich die Anforderungen am Arbeitsplatz schneller wandeln und sich das Tätigkeitsniveau qualitativ verschiebt, kommt die arbeitsplatzorientierte Ausbildung in Probleme, weil sie zukünftige Entwicklungen nicht oder nur gering antizipativ vermitteln kann. Eine Folge ist das in letzter Zeit starke Rekurrieren auf die überfachliche Qualifikationsvermittlung. Übersichtswissen und Schlüsselqualifikationen wie soziale Kompetenz, Kreativität, Selbständigkeit u.a. sollen im fachlichen Zusammenhang vermittelt werden und eine breitere und langlebigere Verwendbarkeit des Qualifikationserwerbs sichern. In bezug auf die Selbständigkeit bestehen immer noch erhebliche Defizite. Gut die Hälfte der Betriebe meint, daß hier mehr gemacht werden müßte (37) und 29% der Auszubildenden sind der Meinung, daß in ihrer Ausbildung darauf zu we-

(35) Vgl. Damm-Rüger u.a., a.a.O., S. 77 ff.

(36) Vgl. Damm-Rüger u.a., a.a.O., S. 87

(37) Vgl. Hecker, ü.: Betriebliche Ausbildung: Berufszufriedenheit und Probleme, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 106, BIBB, Berlin und Bonn, 1989, S. 70

bildenden sind der Meinung, daß in ihrer Ausbildung darauf zu wenig Wert gelegt wird. Das gilt übrigens auch für 44% der Befragten in bezug auf neue Technologien, 41% auf Kreativität und jeweils 39% auf Kritikfähigkeit und Eigeninitiative. In einer ganzen Reihe von Modellversuchen fördert das BIBB die Entwicklung und Implementation neuer Ausbildungsmethoden in der betrieblichen Berufsausbildung wie die projektorientierte Fachbildung, die Leittextmethode und die Selbststeuerung von Lernprozessen (38).

(38) Vgl. Schmidt-Hackenberg, Br./Höpke, I./Lemke, I.G./
Panus, K./Weissker, D.: Neue Ausbildungsmethoden in der
betrieblichen Berufsausbildung - Ergebnisse aus
Modellversuchen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 107,
BIBB, Berlin und Bonn 1989

2.7 Neue Techniken und Umweltschutz

Der Ausstattungsgrad der Betriebe mit neuester Technik in der DDR ist sehr unterschiedlich. Daraus ergibt sich für die Berufsausbildung die komplizierte Aufgabe, sowohl für herkömmliche als auch für moderne Techniken auszubilden, um den Anforderungen der Praxis voll gerecht zu werden. Neben der Aktualisierung der Lehrpläne wurden in den letzten Jahren mit Unterstützung des Zentralinstituts für Berufsbildung in einer Reihe von Betrieben Beispiellösungen für die Ausbildung der Lehrlinge an moderner Technik geschaffen, wie zum Beispiel zur CNC-Ausbildung und zur Ausbildung an rechnergestützten Arbeitsplätzen. Die dabei gewonnenen Erfahrungen werden vor allem zur Qualifizierung der Lehrkräfte genutzt, um sie möglichst schnell in vielen Einrichtungen der Berufsausbildung wirksam werden zu lassen. Gerade bei der Ausbildung der Lehrlinge an moderner Technik sind neue und vielfältige Formen der Organisation der Ausbildung erforderlich. Bewährt haben sich besonders Ausbildungszentren, die in Kooperation genutzt werden und Einzelarbeitsplätze in den Betriebsabteilungen oder Lehrwerkstätten. Besondere Aufmerksamkeit galt in den letzten Jahren der Einbeziehung von Fragen des Umweltschutzes in die Berufsausbildung. Dabei wurde von der grundsätzlichen Auffassung ausgegangen, daß Fragen des Umweltschutzes immanent und berufsbezogen sowie berufsübergreifend zu behandeln sind. Einerseits geht es um die Aneignung der erforderlichen Kenntnisse durch die Lehrlinge und andererseits um das entsprechende umweltbewusste Verhalten sowohl während der Arbeitszeit als auch in der Freizeit. Mit dieser Zielstellung werden die Lehrpläne überprüft und wenn erforderlich, inhaltliche Ergänzungen vorgenommen. Gleichzeitig wurden die Lehrkräfte im Rahmen der Weiterbildung befähigt, die neuen Inhalte in ihrem Unterricht berufsbezogen zu realisieren. Für die Lehrlingswohnheime wurden Orientierungen erarbeitet, wie - ausgehend von der Wohnheimordnung - die Lehrlinge zu einem umweltbewußten Leben befähigt werden können. Das grundlegende Problem bisher war, daß viele Verstöße gegen den Umweltschutz von den Lehrlingen erkannt wurden, aber wenig Möglichkeiten bestanden, Veränderungen vorzunehmen.

In der BRD fanden **moderne Technologien**, neue Werkstoffe sowie neue Arbeitstechniken inzwischen starke Verbreitung in den Arbeitsprozessen von Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungen. Dies hat Folgen für die Anforderungen an die Qualifikationen der dort Beschäftigten und auch für die in der Ausbildung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten. Dieser Entwicklung haben die Ausbildungsordnungen durch entsprechende Überarbeitungen und Anpassungsleistungen Rechnung zu tragen.

Parallel hat die produktionstechnische und gesellschaftliche Sensibilisierung im Zusammenhang mit Fragen des Umweltschutzes dazu beigetragen, daß bereits während der Ausbildung diesbezügliche einschlägige Fertigkeiten und Kenntnisse einerseits vermittelt werden müssen sowie andererseits eine Erziehung zu umweltgerechtem und -verträglichem Verhalten stattfindet.

Neue Techniken und moderne Technologie haben häufig umweltbelastende Effekte zur Folge und zwischen beiden finden Wechselwirkungen mit unterschiedlichsten Folgen statt.

Die duale Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland trägt den sich aus diesen Zusammenhängen ergebenden Folgen für die Qualifikation der künftigen Facharbeiter dadurch Rechnung, daß bei der Überarbeitung der Ausbildungsordnungen und deren Modernisierung Ausbildungsziele formuliert werden, die auf aktuelle und künftige Entwicklungen in der Produktion, bei Erbringung von Dienstleistungen und der Technik der Vermeidung von umweltunverträglichen einzugehen erlauben.

Eine Untersuchung des BIBB im Jahre 1981 stellte bezüglich der Ausbreitung der neuen Techniken fest, daß damals 47% der Betriebe Geräte der elektronische Datenverarbeitung im Einsatz hatten; nach einer weiteren Studie (1986/87) waren in 73% der IHK-Ausbildungsbetriebe und 58% der HwK-Ausbildungsbetriebe solche Techniken im Einsatz (zusammen 67%). Obgleich sich das, was unter "neuen Techniken" verstanden wird, in diesem Zeitraum einem Wandel unterworfen gewesen sein kann, ergeben sich für den generellen Ausbreitungsgrad gewisse Anhaltspunkte.

Interessant an der letzten Untersuchung war, daß in 45% der Ausbildungsbetriebe die Auszubildenden bereits während der betrieblichen Ausbildung mit neuen Techniken arbeiten, wohingegen in 15% der Betriebe bei ihnen eingesetzte Techniken nicht in die Ausbildung miteinbezogen werden.

Nach dieser Studie waren "...aber nur ca. 33% der Betriebe der Meinung..., die neuen Techniken haben auch zu Veränderungen in den Anforderungen an die Auszubildenden geführt. Dies bedeutet, daß 12% aller Ausbildungsbetriebe zwar die neuen Techniken in ihre Ausbildung einbeziehen, aber gleichzeitig der Auffassung sind, daß das Arbeiten mit diesen neuen Techniken für die Qualifizierung keine Bedeutung hat" (39).

Rund 50% der Ausbildungsbetriebe im dualen System sind entweder von neuen Techniken noch nicht berührt worden bzw. sind der Auffassung, daß deren Einbeziehung in die Ausbildung nicht notwendig sei.

Bereits seit rund zwei Dekaden sind in den meisten Ausbildungsordnungen Aspekte des Umweltschutzes enthalten; dabei ist die Tendenz der Berücksichtigung von umweltschutzrelevanten Kenntnissen und Fertigkeiten steigend. Mit Ausnahme des Ver- und Entsorgers wurde von der Schaffung spezieller Umweltschutzberufe abgesehen, da alle an der Berufsausbildung Verantwortlichen davon ausgehen, daß Umweltschutz kein isoliert vermittelbares, sondern integriertes Teilziel jeder Ausbildung sein muß.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat es in diesem Zusammenhang für notwendig erklärt, "... aufbauend auf dem umweltbezogenen Unterricht der allgemeinbildenden Schulen in der

(39) Daum-Rüger u.a., a.a.O., S. 18.

beruflichen Aus- und Fortbildung Einsichten in die konkreten Zusammenhänge zwischen Berufsausübung und möglichen Auswirkungen auf die Umwelt sowie in die Probleme zu vermitteln, die aus Umweltveränderungen entstehen" (40).

Dabei legt der Hauptausschuß besonderen Wert auf das Erstellen umweltschutzrelevanter Unterlagen für die Hand der Betriebe und auf die gezielte Zusatzqualifizierung des Ausbildungspersonals in den Betrieben und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sowie der Lehrer an berufsbildenden Schulen.

Die "Zukunftsaufgabe Umweltbildung" dokumentiert einen Katalog erforderlicher Maßnahmen zu Förderung der Umweltbildung in der Berufsausbildung (41). •

Für den Bereich der beruflichen Schulen hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) durch die Einrichtung eines neuen Förderbereichs "Einbeziehung von Umweltfragen in das Bildungswesen" ebenfalls zur verstärkten Aufnahme umweltschutzrelevanter Themen angeregt.

Daß Umweltbewußtsein gestärkt und insbesondere in der Berufsausbildung systematisch gefördert werden muß, belegen verschiedene empirische Untersuchungen.

Nach einer im BIBB 1986/87 durchgeführten Betriebserhebung (42) plädiert jeder zehnte Ausbildungsbetrieb für die verstärkte Vermittlung von Umweltschutzqualifikationen. Daß einer konsequenten und handlungsorientierten Umweltqualifizierung eine hohe Priorität in der Ausbildung auch aus der Sicht der Auszubildenden zukommt, belegen jüngst erhobene Daten einer BIBB-Befragung in Ausbildungsberufen des Handwerks und der Industrie:

Fast jeder sechste von zehn Jugendlichen aller Ausbildungsjahre vertritt die Auffassung, daß der Entsorgung, der Verwendung umweltfreundlicher Mittel sowie dem sparsamen Umgang mit Energie und Rohstoffen eine hohe Bedeutung in der Ausbildung zukommt. Erfreulich vielen Jugendlichen wurde an solchen Beispielen das Problem des Umweltschutzes und konkrete Techniken zum Umweltschutz nahegebracht.

Die zitierten Untersuchungsergebnisse lassen insgesamt erkennen, daß in der betrieblichen Ausbildungspraxis nach wie vor nicht nur konkreter Bedarf an umweltschutzrelevanten Fertigkeiten und Kenntnissen besteht, sondern auch noch mehr für den Umweltschutz getan werden sollte. "Dieses Interesse ist sicher nicht nur 'moralisch'

(40) Berufsbildungsbericht 1989, S. 99 - 104f.

(41) "Zukunftsaufgabe Umweltbildung", hrsgg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Reihe Bildung-Wissenschaft-Aktuell 1/1988, Bonn 1988).

(42) Vgl. Degen/Kloas, "Umweltschutz in der Berufsausbildung - Ergebnisse einer Betriebserhebung", in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/1989, S. 17-20

begründet, sondern - da es aus der Sicht der Betriebe formuliert wird - auch ökonomisch bestimmt. Die Betriebe reagieren damit auf veränderte Kundenwünsche... und auf gesetzliche Auflagen der Luft-, Wasser- und Bodenreinhaltung sowie auf die des Arbeitsschutzes" (43). Über die umweltschutzrelevanten Ausbildungsinhalte der Ausbildungsordnungen als Vehikel können die Betriebe zur verstärkten Berücksichtigung des Umweltschutzes und zur Verbesserung der Ausbildung in Entsorgungstechniken und im umweltverträglichen Umgang mit Energie und Rohstoffen angehalten werden. Somit kann die Formulierung diesbezüglicher Ausbildungsinhalte als "...zentraler Ansatzpunkt für die Verankerung der Umweltthematik in der betrieblichen Berufsausbildung ..." (44) gelten.

3. Schlußbemerkungen

Unser Beitrag sollte verdeutlichen, daß die Berufsbildungssysteme beider deutscher Staaten bei aller Unterschiedlichkeit hochentwickelt sind und sich über den langen Zeitraum von rund vierzig Jahren organisatorisch und funktional ausdifferenziert haben. Wissenschaft, Forschung, Praxis und Politik der Zusammenarbeit der DDR und BRD in der Berufsausbildung müssen deshalb bei Entwürfen für ein systematisches Zusammenwachsen beider Berufsbildungssysteme auf deren Entwicklungsstand reflektieren und positive Erfahrungen herausarbeiten, um auf diesem Wege für beide Seiten die Bedingungen für eine hohe Qualität der beruflichen Ausbildung zu sichern.

Da beide Systeme auf vorteilhafte "Institutionen" der Berufsausbildung in Schule und Betrieb zurückgreifen können, ist einer gleichgewichtigen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Vorrang einzuräumen. Die somit für eine gemeinsame Weiterentwicklung günstigen Ausgangsbedingungen in beiden Staaten sollten konstruktiv genutzt werden, um mittel- und langfristig die in beiden Gemeinwesen vorhandenen quantitativen, sektoralen und regionalen, aber auch qualitative Probleme der Ausbildungsgestaltung, wie sie hier beschrieben wurden, in Kooperation zu bewältigen. Was die gemeinsame Bewältigung quantitativer Probleme angeht, so hat der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung mit seinem Vorschlag zur Sicherstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes einen gangbaren Weg gezeigt. Zunächst hält er für "vordringlich ... die Sicherstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes für den Herbst dieses Jahres durch die Betriebe in der DDR selbst" und erst dann, wenn "dies nicht ausreichen (sollte), ist rasche und gezielte Hilfe aller an der beruflichen Bildung in der BRD Beteiligten erforderlich" (45).

(43) Degen,/Kloas, a.a.O., S. 19.

(44) Adler/Paul, "Die Beachtung des Umweltschutzes in der betrieblichen Ausbildung", in: BWP, 1/1989, S. 5- 8,7.

(45) Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Situation der Berufsbildung in der DDR, Presselitteilung, Berlin/Bonn, den 17.05.1990

"Hüben wie drüben" sind insbesondere aber verstärkte Anstrengungen zur Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildungsgestaltung zu ergreifen, um künftigen Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter der Industrie, des Handwerks und des Dienstleistungsbereichs gerecht zu werden.

Die Prioritäten sind partnerschaftlich zu entscheiden, Inhalte und Umfang müssen gesellschaftlich kontrolliert werden und die Qualifizierungsziele dürfen nicht nur einzelbetrieblichen Interessen dienen.

Ob dies durch die schnellstmögliche Übernahme der zentralen Rechtsnormen des bundesrepublikanischen Ausbildungssystems, insbes. der Ausbildungsordnungen und der Rahmenlehrpläne für die berufsschulische Ausbildung zu bewerkstelligen ist, wie es der Staatsvertrag vorschlägt, sei dahingestellt.

Wir teilen in diesem Punkte die Auffassung der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik, die im Zusammenhang mit der Diskussion um die Eckpunkte des DGB zu einer qualifizierten Reform des Berufsbildungsgesetzes und angesichts der gegenwärtigen Entwicklung in der DDR für die Schaffung eines Berufsbildungsgesetzbuches plädiert, um dadurch zu einer grundlegenden Reform der beruflichen Bildung zu gelangen. "Ein gesamtdeutsches Berufsbildungssystem muß unser Ziel sein, das die positiven Erfahrungen beider System berücksichtigt, die Schwächen ausmerzt und zukunftsorientierte Entwicklungen ermöglicht" (46).

Im übrigen wäre es ein verengter Blickwinkel, wollte man die Entwicklung der deutschen Berufsbildungssysteme nur aus der nationalen Perspektive betrachten. Die Folgen des europäischen Binnenmarktes werden im Bildungssystem zu mehr Mobilität und Transparenz, aber auch zu Konkurrenz, und schließlich - trotz möglicher Wahrung der Kernbereiche gewachsener nationaler Bildungsstrukturen - zu gewissen Anpassungsprozessen führen. Dabei ist zu beachten, daß eine in großem Umfang und in organisierter Form bestehende betriebliche Berufsausbildung unter Einbeziehung der Berufsschule allein in den beiden deutschen Staaten existiert. Voherrschend ist die **vollzeit-schulische Berufsausbildung (47)**. Sie ist teilweise in das Schulsystem integriert (Gesamtschulen) oder wird an berufsbildenden Schulen durchgeführt. Diese Form ist vor allem in Frankreich, Belgien, Italien und den Niederlanden vorhanden. Die Kombination bzw. Parallelität von schulischer und ansatzweiser dualer Berufsausbildung findet sich vor allem in Dänemark, Luxemburg, Ir-

(46) Erklärung des Hauptvorstandes der IG Chemie, Papier, Keramik (Hauptvorstand- Vorstandsbereich Bildung-Jugend) von 08.03.1990 (J.Walter)

(47) Vgl. dazu auch: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg.), Der Aufbau des Bildungswesens in den einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg, 1987

land, Großbritannien und teilweise auch in den Niederlanden. Obwohl gesetzliche Grundlagen vorhanden sind, ist die Berufsausbildung in Portugal (schulisch und "dual"), Griechenland (primär schulisch) und Spanien (schulisch) noch weitgehend im Aufbau begriffen.

Trotz des angeblichen Exportschlagers "Duales System" und teilweise erkennbarer Bemühungen anderer Mitgliedsstaaten der EG zu mehr Betriebsnähe in der beruflichen Bildung wird - auch unter dem Aspekt der Vergleichbarkeit der Abschlüsse - sich erst in Zukunft erweisen müssen, ob nicht auch die beiden Systeme der DDR und der BRD infolge der Internationalisierung gemeinsam künftigen strukturellen Anpassungen unterliegen werden. Die erwartbaren Anpassungsleistungen kann eher ein Berufsbildungssystem mit relativ vielen autonomen Subsystemen erbringen, als ein solches mit wenigen eigenständigen Teilsystemen. Dies spräche für die künftige Schaffung eines kooperativen deutsch-deutschen Berufsbildungswesens, in dem gewachsene und bewährte Teil- und Subsysteme weiterhin ihren Rang behalten können.

ISBN 3-88555-406-2

Bundesinstitut für Berufsbildung • Fehrbelliner Platz 3 • 1000 Berlin 31

Bundesinstitut für Berufsbildung • Friesdorfer Str. 151-153 • 5300 Bonn 2